

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin aktif karyawan dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, serta informasi kerja kepada rekan kerjanya, maka semakin tinggi pula kondisi *thriving at work* yang dialami karyawan, karena karyawan akan terus memperoleh pengetahuan baru yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan diri dalam pekerjaannya.
2. *Employee mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mempertahankan perhatian penuh dan kesadaran dalam setiap aktivitas kerjanya, maka semakin tinggi pula kondisi *thriving at work* yang dialami karyawan, karena karyawan yang *mindful* dalam bekerja akan memiliki energi yang lebih terjaga sekaligus lebih peka terhadap peluang belajar di lingkungan kerjanya.
3. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini

menunjukkan bahwa tinggi rendahnya keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bersifat proaktif, interpersonal, dan integratif tidak berdampak langsung pada kenaikan maupun penurunan kondisi *thriving at work* karyawan CV. Inti Karya Sejahtera, kemungkinan karena karakteristik pekerjaan produksi garmen yang bersifat repetitif dan terstruktur menyebabkan faktor lain lebih dominan dalam membentuk kondisi *thriving* karyawan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kondisi *thriving at work* karyawan CV. Inti Karya Sejahtera dipengaruhi secara signifikan oleh *knowledge sharing* dan *employee mindfulness*, sementara *self-efficacy* terbukti tidak berpengaruh signifikan dalam konteks industri garmen ini. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kondisi *thriving at work* karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh faktor keyakinan diri secara individual, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis yang bersifat kolektif seperti budaya berbagi pengetahuan dan kesadaran penuh dalam bekerja.

Budaya *knowledge sharing* yang kuat di lingkungan kerja terbukti memiliki peran penting dalam membentuk kondisi *thriving at work* karyawan. Ketika karyawan aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman kerja kepada rekan kerjanya, mereka akan terus memperoleh wawasan baru yang memperkuat dimensi learning sekaligus menciptakan iklim kerja yang kolaboratif yang turut memperkuat dimensi *vitality* dalam *thriving at work*.

Hal ini mengisyaratkan bahwa perusahaan perlu menjadikan *knowledge sharing* sebagai bagian dari budaya kerja yang terstruktur dan berkelanjutan guna mendorong kondisi *thriving* karyawan secara optimal.

Kemampuan karyawan dalam mempertahankan perhatian penuh dan kesadaran dalam setiap aktivitas kerjanya juga terbukti turut berperan penting dalam membentuk kondisi *thriving at work*. Karyawan yang *mindful* dalam bekerja terbukti lebih mampu menjaga energi dan semangat kerjanya secara konsisten sekaligus lebih peka terhadap peluang belajar di lingkungan kerjanya, sehingga kedua dimensi *thriving at work* yaitu *vitality* dan *learning* semakin menguat. Temuan ini mengisyaratkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan terhadap kondisi psikologis karyawan, khususnya dalam hal kesadaran penuh karyawan dalam menjalani setiap aktivitas kerjanya sehari-hari.

Berbeda dengan kedua variabel sebelumnya, tidak berpengaruhnya *self-efficacy* terhadap *thriving at work* dalam penelitian ini memberikan implikasi bahwa dalam konteks industri garmen yang bersifat repetitif dan berbasis target produksi, keyakinan diri karyawan belum terbukti berpengaruh langsung terhadap kondisi *thriving at work*. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *thriving at work* kemungkinan bersifat tidak langsung dan memerlukan variabel perantara tertentu, sehingga penelitian selanjutnya perlu mengkaji lebih dalam mekanisme hubungan antara *self-efficacy* dan *thriving at work* pada berbagai konteks industri yang berbeda.

C. Saran

Berdasarkan rangkaian penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, CV. Inti Karya Sejahtera disarankan untuk terus mendorong budaya berbagi pengetahuan di antara karyawan sebagai upaya meningkatkan kondisi *thriving at work*. Hal ini dapat dilakukan melalui program diskusi rutin antar karyawan, sesi berbagi pengalaman antar divisi produksi, maupun pembentukan kelompok belajar informal di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi psikologis karyawan, khususnya dalam hal *employee mindfulness*, melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian jeda istirahat yang cukup, serta penyelenggaraan program pelatihan kesadaran diri bagi karyawan secara berkala. Dengan memperkuat kedua faktor tersebut secara bersamaan, kondisi *thriving at work* karyawan CV. Inti Karya Sejahtera diharapkan dapat terus meningkat sehingga karyawan tidak hanya mampu mencapai target produksi tetapi juga tumbuh dan berkembang secara psikologis melalui pekerjaannya.

2. Saran untuk peneliti di masa depan

Penelitian di masa depan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *thriving at work* karyawan di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti

dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, *work engagement*, maupun budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara *self-efficacy* dan *thriving at work* pada konteks yang berbeda, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan industri garmen, sementara penelitian-penelitian sebelumnya pada sektor lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi untuk memperdalam pemahaman mengenai mekanisme hubungan antar variabel, serta memperluas cakupan populasi penelitian pada berbagai jenis industri dan sektor yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.